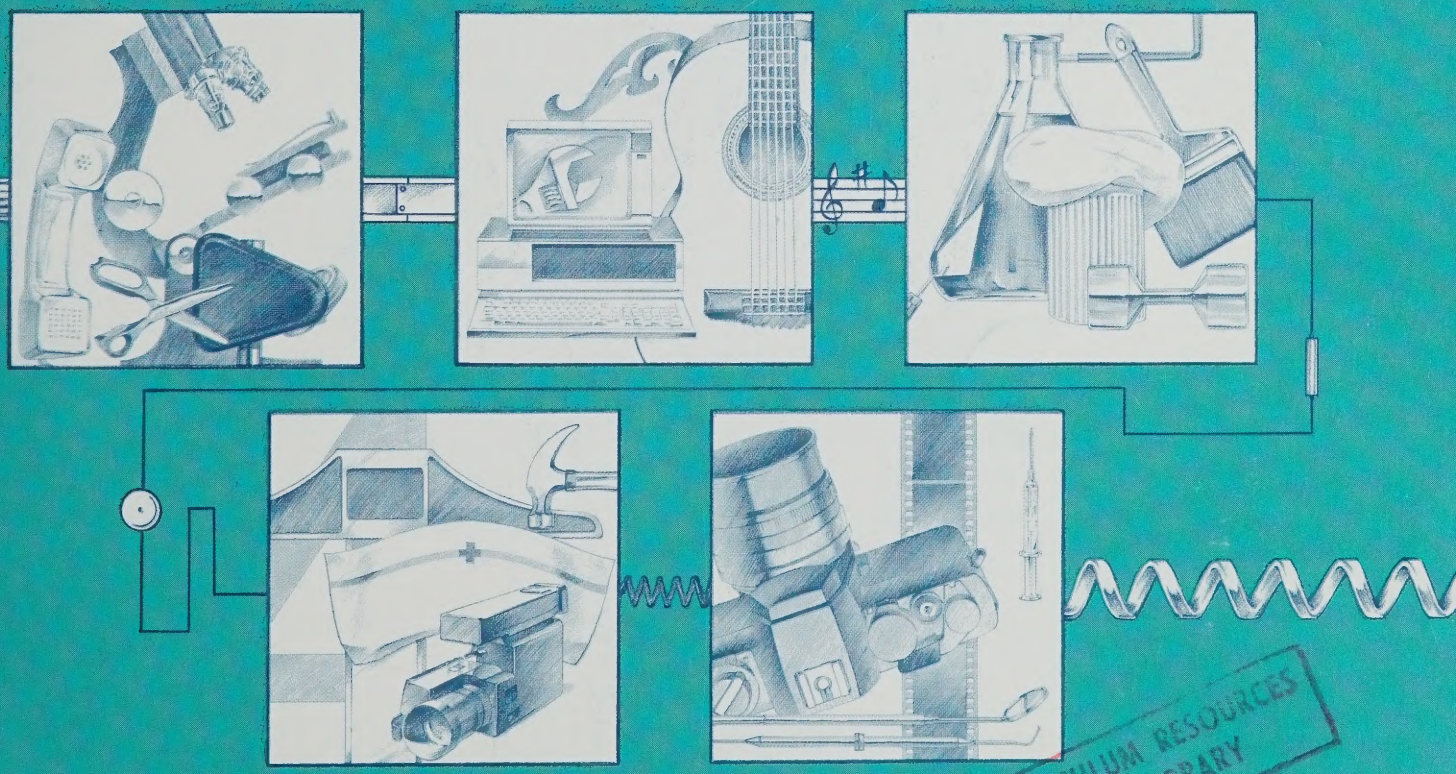
OHEC
371.909713
O59DE/A

ON FR
Enfance en difficulté
11e-12e années
Document d'appui
04519
SUPERSEDED

Possibilités d'emploi pour les élèves handicapés

Guide pédagogique des programmes de transition de l'école au monde du travail (TEMT)



CURRICULUM RESOURCES
OISE LIBRARY
JUL 25 1990

Ministère du Travail
Ontario
Gregory Sorbara, ministre

Ministère de l'Éducation
Ontario
Chris Ward, ministre

Digitized by the Internet Archive
in 2024 with funding from
University of Toronto

https://archive.org/details/possibilitsdempl00onta

Table des matières

Introduction 2

1
Programme TEMT 3

Historique et justification 4

Modèle TEMT de base 5

Équipe TEMT 7

Rôle d'un conseil de ressources en matière d'emploi 8

Documentation 9

2
Formation adaptée à l'emploi 11

Introduction 12

Évaluation des besoins de l'élève 12

Élaboration d'un plan de transition pour l'élève 13

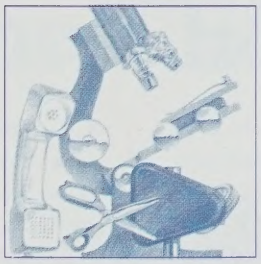
Choix du lieu de l'emploi et analyse du milieu de travail 14

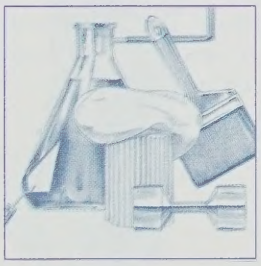
Placement 15

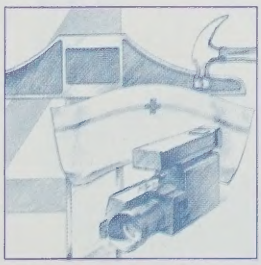
Aide à l'emploi 16

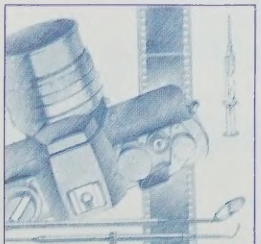
Activités de suivi 16

Documentation 17









3
Possibilité d'accès des élèves au marché du travail 19

Réalisation d'une étude du marché de l'emploi 20

Promotion du programme TEMT 21

Manière d'aborder les employeurs 21

Questions connexes 22

Documentation 24

4
Organisation d'un programme TEMT 25

Amorce 26

Mise en œuvre du programme 26

Apport de ressources au programme 27

Ressources 29

Remerciements 32

Introduction

Un programme de transition de l'école au monde du travail (TEMT) est un processus soigneusement planifié permettant à des élèves handicapés d'acquérir les compétences et la formation professionnelle dont ils ont besoin pour trouver un emploi après avoir obtenu leur diplôme. Par élèves handicapés, on entend des élèves présentant un ou plusieurs des problèmes suivants : une invalidité physique découlant d'une blessure corporelle, d'une déficience congénitale ou d'une maladie; une déficience sensorielle, telle cécité, surdité ou mutité, totale ou partielle; un handicap ou une déficience mentale; des difficultés d'apprentissage, ou un problème affectif ou psychologique. L'expérience montre que là où le programme TEMT est mis en œuvre, il est possible de satisfaire les besoins des élèves handicapés en termes d'emplois correspondant à leurs intérêts.

Ce guide a pour but d'aider tous les élèves présentant un handicap à jouer un rôle actif et utile dans la société en s'intégrant au monde du travail. Les renseignements qu'il contient intéresseront surtout les éducateurs du palier secondaire qui désirent procurer aux élèves handicapés une expérience d'apprentissage fructueuse qui leur permettra éventuellement d'obtenir un emploi; les étudiants des paliers universitaire ou collégial et leurs professeurs pourront également y puiser des données utiles. Ce guide pourra aussi susciter l'intérêt des parents, des membres de groupes d'entraide, d'organismes de services communautaires et d'autres personnes, en raison du rôle d'intermédiaire et de soutien qu'ils sont souvent appelés à jouer dans ce contexte.

1
Programme TEMT

Historique et justification

Diverses études, notamment l'Enquête Santé Canada réalisée par Santé et Bien-être social Canada (1982), et l'étude effectuée par la Commission ontarienne de la main-d'œuvre sur l'emploi des handicapés physiques (1982), ont révélé que le taux d'intégration des personnes handicapées au monde du travail était très inférieur à la moyenne. Depuis quelques années, diverses mesures ont été mises de l'avant pour corriger cette disparité. Ainsi, la *Loi de 1980 modifiant la Loi sur l'éducation* (projet de loi 82) et divers projets connexes ont obligé les écoles à accepter tous les enfants dans leurs programmes d'études. En outre, les programmes d'équité en matière d'emploi favorisent l'embauchage de personnes handicapées.

La mise en œuvre des programmes TEMT dans les écoles est un choix logique et justifié.

- Comme l'a souligné le ministère de l'Éducation, l'un des buts fondamentaux de l'éducation en Ontario est d'aider chaque élève «à acquérir les habiletés et les attitudes nécessaires pour répondre aux exigences du monde du travail».
- Tous les élèves, quels que soient la nature et le degré de leur marginalité, passent par une école. Comme elle soumet l'élève à un horaire fixe et permet de mettre en commun des ressources appréciables, l'école représente un milieu propice à la planification de méthodes concertées et structurées de formation des élèves handicapés. On ne trouve aucun mécanisme comparable à l'extérieur du milieu scolaire.
- Les écoles sont dotées d'un personnel compétent et parfaitement à même d'adapter les programmes actuels des conseils scolaires (éducation coopérative, stages en milieu de travail, etc.) aux besoins et aux intérêts des élèves handicapés.
- Le personnel de l'école peut servir de catalyseur au changement. Sa connaissance des besoins précis de chaque élève peut susciter, au niveau des conseils scolaires de la localité, une modification des programmes qui pourra influer, par effet d'entraînement, sur la politique globale de l'enseignement. L'élaboration de programmes TEMT spécialement conçus pour les élèves handicapés compte parmi ces éventuelles modifications.

L'idée que chaque personne devrait contribuer par son travail au bien-être collectif n'est pas nouvelle. Presque toutes les sociétés incitent leurs membres à subvenir eux-mêmes à leurs besoins vitaux. Le travail fournit aux personnes non seulement un moyen de subsistance mais également une identité. Par conséquent, une personne handicapée privée de travail ne devient pas seulement une charge financière pour autrui, elle perd aussi son rôle et son identité au sein de la société. L'expérience de plus en plus étendue acquise dans ce domaine au Canada, aux États-Unis et en Europe révèle qu'on ne saurait assimiler un handicap à un manque d'aptitudes. Il est donc plausible de penser que toute personne pourrait poursuivre une carrière, peu importe son état physique ou mental. À ce chapitre, les éducateurs ont un rôle spécial à jouer. Les enfants handicapés ne font peut-être pas les mêmes expériences que les autres enfants. Alors que la plupart des enfants apprennent la signification du

travail et les habiletés qu'il exige en aidant aux tâches ménagères et en acceptant des emplois faiblement rémunérés, les enfants handicapés ont rarement les mêmes possibilités. Il sera donc peut-être nécessaire d'étendre le champ de l'éducation pour combler cette lacune.

Comme c'est le cas pour les autres élèves, les élèves handicapés peuvent avoir des aspirations professionnelles très différentes les unes des autres. Certains aspireront à des études dans un collège d'arts appliqués et de technologie ou dans une université, tandis que d'autres s'inscriront à un programme d'apprentissage ou de formation professionnelle. D'autres encore, du fait peut-être de leurs intérêts ou de la nature particulière de leur handicap, auront besoin d'une formation en cours d'emploi. Certains élèves se passeront pratiquement d'assistance, d'autres auront besoin qu'on les aide à acquérir des appareils ou à s'adapter à leur environnement physique, d'autres encore demanderont un soutien personnel fort important. Pour l'enseignant ou l'enseignante, le défi sera donc de découvrir le potentiel de chaque élève et de concevoir un programme TEMT solide et suffisamment souple pour tenir compte de tous les intérêts de l'élève.

Modèle TEMT de base

Pour bien amorcer un programme TEMT, on peut élaborer un modèle concis qui permet d'en expliquer les éléments et d'orienter la réflexion de tous ceux qui participent à la mise en œuvre du programme. Le modèle présenté ci-après comporte trois grandes étapes : la formation scolaire, le processus de transition et l'emploi.

A. Formation scolaire

Pendant leurs années d'école, les élèves acquièrent des habiletés essentielles et des comportements, et font des choix professionnels. Les élèves handicapés ont besoin de programmes individualisés et de régimes de transition qui leur garantiront, à ces égards, des chances égales à celles des autres élèves.

Programmes individualisés

Les intérêts et les capacités des élèves handicapés varient énormément d'une personne à l'autre, tout comme la nature de leur handicap. Pour ces raisons, les programmes scolaires adaptés devraient être conçus en fonction des besoins de chacun ou de chacune. Pour certains, le programme sera semblable à celui de la plupart des autres élèves; de simples adaptations suffiront pour tenir compte de leur handicap. Pour d'autres, il s'agira de leur porter une attention particulière afin de leur offrir un programme à la fois fonctionnel (qui leur donne les compétences nécessaires pour occuper un emploi, mener une vie sociale, avoir des loisirs et être autonomes), intégré (qui les fasse participer avec d'autres à des activités courantes à l'école et dans la société) et basé sur les activités de la collectivité (qui leur permette d'être placés dans des situations professionnelles concrètes au sein de la collectivité).

Plan de transition

Dès que l'élève commence à se préoccuper de ses perspectives de carrière, il faudrait concevoir à son intention un plan de transition individualisé et structuré. Ce plan devrait tenir compte des intérêts et des points forts de l'élève, des aptitudes à développer et du genre de soutien qui doit lui être apporté. Pour les élèves qui n'ont pas eu la chance d'acquérir une expérience professionnelle et communautaire, il faudrait élaborer dans les meilleurs délais un plan favorisant à la fois l'acquisition d'entregent et le choix éclairé d'une carrière.

B. Processus de transition

Trois éléments contribuent à la réussite du processus de transition pour l'élève et l'école : l'exploration professionnelle, la contribution et le soutien des parents et, le cas échéant, des ententes avec les organismes communautaires pertinents.

Exploration professionnelle

Les élèves pourront mieux évaluer leurs intérêts et leurs capacités, et acquérir les habiletés nécessaires à la réalisation de leur plan de carrière s'ils ont pu faire l'essai de divers emplois dans le cadre d'un processus planifié. À cette fin, les écoles recourent souvent à deux formules : l'éducation coopérative et les stages en milieu de travail.

Contribution et soutien des parents

La plupart des parents se préoccupent fortement de l'avenir de leurs enfants, aussi serait-il important de les faire participer activement au programme. Leur apport au processus de transition peut en effet constituer une ressource précieuse pour les responsables du programme TEMT; cet apport leur donne aussi l'occasion d'apprendre comment soutenir leurs enfants.

Ententes entre organismes

Pour l'élève de plus de dix-huit ans qui a des besoins relativement difficiles à satisfaire, une aide d'appoint des organismes de services communautaires peut être nécessaire. Pour obtenir cette aide, une entente devrait s'établir, en consultation avec l'élève, entre l'école et les organismes en cause. Une telle entente permettrait de définir l'aide particulière dont l'élève a besoin, le genre de ressources qu'il lui faut et les responsabilités qui incombent à l'école et à l'organisme communautaire. Il conviendrait de revoir périodiquement les paramètres de telles ententes.

C. Emploi

L'apport des employeurs, la formation en cours d'emploi et les services de suivi constituent trois éléments d'une importance primordiale à l'étape de l'emploi.

Apport des employeurs

La coopération des employeurs est cruciale pour la réussite du programme : elle peut assurer que les programmes TEMT tiennent compte de leurs besoins, ouvrir la voie à la réalisation de stages de formation et élargir les perspectives d'emploi.

Formation en cours d'emploi

Une expérience réelle en milieu de travail est l'un des principaux moyens pour les individus d'acquérir les habiletés dont ils ont besoin pour devenir de bons employés. La formation en cours d'emploi aide les élèves à découvrir les exigences d'un emploi réel et révèle également le genre d'ajustements qu'il faudra peut-être apporter au milieu de travail pour tenir compte des limites particulières de chaque élève.

Services de suivi

Dès qu'un ou une élève est placé(e) dans un emploi, il sera peut-être nécessaire qu'un représentant ou une représentante de l'école ou de l'organisme communautaire garde un contact soutenu avec l'élève et l'employeur ou l'employeure. L'expérience montre que les élèves conservent d'autant plus longtemps leur emploi que des services de suivi sont offerts. Une foule de raisons expliquent l'importance de ces services.

– Il peut être nécessaire de former ou d'appuyer les personnes chargées de superviser l'employé ou l'employée.

– Les intérêts et les habiletés de l'employé ou l'employée peuvent changer : il faudra alors modifier le plan de transition ou certaines caractéristiques du milieu de travail.

– L'installation d'outillage nouveau ou des modifications de tâche peuvent nécessiter une formation supplémentaire.

– L'employé ou l'employée peut changer de domicile et avoir besoin d'aide pour trouver un moyen de transport.

– L'employé ou l'employée peut avoir besoin d'aide dans un aspect ou l'autre de sa carrière, par exemple pour obtenir une promotion.

Équipe TEMT

Les élèves handicapés et leurs parents, de même que les éducateurs, les employeurs et d'autres personnes concernées, ont tous un rôle important à jouer pour que le programme TEMT puisse être mené à bien. On trouvera ci-après la liste des principaux groupes ou personnes qui participent au programme. On notera que la description de leurs rôles est incomplète. Diverses autres tâches et activités peuvent en effet s'y greffer selon les circonstances. Les éducateurs et le personnel des organismes de services communautaires, en particulier, sont à même de favoriser la mise sur pied de services locaux et la création d'emplois accessibles, en raison de leurs nombreuses relations de travail et de leur expérience avec les personnes handicapées.

- **Les élèves handicapés** ont le droit de prendre part à toutes les décisions qui les concernent. Ils devraient, par l'intermédiaire de groupes d'entraide, être représentés aux comités de planification ou conseils consultatifs qui sont liés au programme TEMT.
- **Les parents** devraient également être représentés aux comités liés au programme TEMT. Ils peuvent en effet contribuer à la planification du processus de transition de leurs enfants, constituer une ressource inestimable pour leur trouver des emplois ou des logements appropriés, d'autant plus qu'on peut parfois compter sur eux pour assurer le transport (permettant aux élèves de se rendre aux stages de formation en cours d'emploi ou d'en revenir, par exemple).
- **Les employeurs** offrent des possibilités d'emploi et, peut-être aussi, des lieux de formation. (Certains donnent déjà une formation à toute la main-d'œuvre qu'ils embauchent.) Généralement, les employeurs sont disposés à collaborer avec les écoles et les organismes de services communautaires, à la condition que ces derniers comprennent les exigences du travail et de l'entreprise. Les responsables du programme TEMT doivent se rappeler que les sociétés et les entreprises ne peuvent survivre que si elles atteignent leurs objectifs (dont l'un, dans le secteur privé, est de réaliser un bénéfice). Les employeurs devraient participer à l'établissement d'un conseil de ressources en matière d'emploi (voir page 8).
- **Les représentants syndicaux** peuvent collaborer activement au programme TEMT. En effet, la plupart des syndicats et organismes syndicaux (du moins à l'échelon national et provincial) appuient l'embauche de personnes handicapées. Les représentants syndicaux peuvent aider les autres employés à comprendre le programme TEMT et peuvent aussi fournir une aide soutenue au programme. Ils devraient également faire partie d'un conseil de ressources en matière d'emploi.
- **Les éducateurs** sont chargés de l'instruction des élèves. Ils jouent un rôle de premier plan dans la planification du processus de transition et dans toutes les activités connexes touchant les élèves, en déterminant la nature et l'importance de l'aide offerte par les organismes de services communautaires, et en s'assurant que les personnes handicapées disposent de moyens de transport appropriés entre leur lieu de travail et leur domicile.
- **Le personnel des organismes de services communautaires** peut trouver et administrer les fonds nécessaires au placement des élèves handicapés de plus de dix-huit ans. Il fournit aussi, entre autres, un service de placement, de suivi, d'orientation et d'aide individuelle pour adultes handicapés et offre des conseils sur les modifications physiques du lieu de travail.

Rôle d'un conseil de ressources en matière d'emploi (CRE)

Un conseil de ressources en matière d'emploi (CRE) peut être un lien précieux entre les programmes scolaires, les autres ressources existantes et le monde du travail. Son rôle est de donner des conseils pertinents et de faire preuve de dynamisme afin de faciliter l'embauchage des élèves handicapés. Par exemple, il peut :

– donner des conseils sur la manière de concevoir un programme TEMT pour qu'il tienne compte autant qu'on le peut des possibilités et des limites de chaque groupe participant, et contribuer à définir les rôles et responsabilités qui incomberont à chacun de ces groupes;
– trouver les employeurs pouvant offrir des possibilités de formation ou de travail aux élèves handicapés (les entreprises ayant une politique d'emploi progressiste, par exemple);
– déceler, dans la collectivité, les besoins en ressources humaines et les possibilités d'emploi dont on devrait tenir compte dans la planification des programmes TEMT;
– coordonner les efforts des entreprises, des organismes de services communautaires et des écoles, en vue de trouver des possibilités de formation et d'emploi, de placer les élèves handicapés à ces endroits, de fournir des services de suivi, etc.;
– élaborer les stratégies de promotion et de communication à l'intention du personnel du programme TEMT;
– informer les employeurs des avantages liés à l'emploi et à la formation d'élèves participant au programme TEMT (ainsi, en même temps que les élèves apprennent à passer des entrevues, le personnel de l'entreprise ou de la société apprend à en faire passer);
– conseiller les intéressés sur les objectifs du programme de formation;
– faciliter le placement des élèves (en mettant les responsables du programme TEMT en contact avec les employeurs, par exemple);
– encourager le milieu des affaires (employeurs et syndicats), les écoles, les organismes de services communautaires et les personnes handicapées à participer au programme;
– résoudre les problèmes de mise en œuvre des programmes.

Les CRE devraient être principalement constitués de dirigeants d'entreprise, mais on devrait aussi y trouver des représentants du monde de l'éducation, des organismes de services communautaires, des syndicats, des groupes d'entraide, et des cadres supérieurs et intermédiaires de sociétés ou d'organismes.

Il se peut qu'un organisme comparable à un CRE existe déjà dans votre localité sous un autre nom : conseil école-industrie, conseil consultatif aux entreprises, conseil de ressources sociales ou comité local de formation industrielle (souvent créé par un collège d'arts appliqués et de technologie). Si tel est le cas, il y aurait lieu de lui demander d'étendre son mandat pour inclure le programme TEMT.

Documentation

Conseil des ministres de l'Éducation, Canada. *L'éducation de l'adolescent handicapé. Méthode novatrice pour la transition de l'école à la vie adulte et à la vie active*. Toronto, Conseil des ministres de l'Éducation, 1986.

Curry-Smithson, Charles. *Partnership With Industry: A Manual for Involving Business and Industry in Vocational Rehabilitation*. Bethesda, Md., Goodwill Industries of America, 1985.

Emploi et Immigration Canada. *Emploi—Avenir. Perspectives professionnelles jusqu'à 1992*. Ottawa, Emploi et Immigration Canada, 1986.

Santé et Bien-être social Canada. *La santé des Canadiens. Rapport de l'Enquête Santé Canada.* Ottawa, Santé et Bien-être social Canada, 1982.

Lynch, Kevin P., William E. Kiernan et Jack A. Stark. *Prevocational and Vocational Education Needs for Special Needs Youth*. Baltimore, Paul H. Brookes, 1982.

McCarthy, Pat *et al.*, éd. *School-to-Work Transition for Youth With Severe Disabilities*. Richmond, Va., Rehabilitation Research and Training Center, Virginia Commonwealth University, 1985.

Commission ontarienne de la main-d'œuvre. *Employment and the Physically Handicapped of Ontario*. Toronto, ministère du Travail, 1982.

Ontario, Task Force on Employers and Disabled Persons. *Linking for Employment: A Report of the Task Force on Employers and Disabled Persons*. Toronto, Imprimeur de la Reine pour l'Ontario, 1983.

Groupe d'étude établi par les présidents des collèges d'arts appliqués et de technologie de l'Ontario. *College Services to Special Needs Students*. Rapport du groupe d'étude rédigé par les présidents des collèges d'arts appliqués et de technologie de l'Ontario. Sudbury, Collège Cambrian d'arts appliqués et de technologie, 1986.

Wilcox, Barbara et G. Thomas Bellamy. *Design of High School Programs for Severely Handicapped Students*. Baltimore, Paul H. Brookes, 1982.

2
Formation adaptée à l'emploi

Introduction

On juge principalement de la réussite d'un programme TEMT au pourcentage d'élèves qui auront trouvé un emploi correspondant à leurs aptitudes et à leurs intérêts au terme du processus. Dans certains cas, les méthodes de formation appliquées dans un programme TEMT ressembleront à celles utilisées à l'intention des élèves ne souffrant d'aucun handicap défini. Dans d'autres cas, il sera peut-être nécessaire d'adapter légèrement le milieu de formation ou la méthode employée. Pour les élèves souffrant de handicaps graves affectant l'apprentissage, surtout ceux qui approchent la vingtaine, la formation semble donner de meilleurs résultats lorsqu'elle est liée à un emploi précis.

La réussite d'une formation menant à un emploi permanent repose sur six éléments importants : (1) l'évaluation des besoins de l'élève, (2) l'élaboration d'un plan de transition pour l'élève, (3) le choix du lieu de travail et l'analyse du milieu professionnel, (4) le placement, (5) l'aide à l'emploi et (6) les activités de suivi.

Évaluation des besoins de l'élève

Le processus de planification TEMT exige tout d'abord une connaissance approfondie de l'élève handicapé(e). Il est donc logique de commencer par une discussion avec l'élève. En effet, il ou elle connaît mieux que quiconque ses intérêts et ses besoins. Par la suite, on devrait passer à d'autres sources de renseignements. Ainsi, une entrevue avec ses parents et ses enseignants permettra d'acquérir une meilleure connaissance de ses intérêts et capacités. On établira la capacité d'apprentissage de l'élève en consultant son dossier scolaire; il n'est donc pas nécessaire de lui faire passer des tests psychologiques ou autres évaluations. Quant à la nature précise de son handicap, on peut l'évaluer à partir de son dossier médical.

Une évaluation fonctionnelle devrait permettre d'établir la capacité de l'élève à fonctionner en société. Les renseignements obtenus au cours des entrevues et par d'autres moyens devraient par ailleurs servir à préparer un dossier comportant les données suivantes :

- milieux dans lesquels l'élève fonctionne (école, maison, collectivité, organismes de loisirs, etc.);
- rapports entre personnes et habiletés nécessaires dans chaque milieu;
- comparaison des éléments précédents avec les habiletés d'élèves non handicapés;
- degré d'autonomie de l'élève dans chaque milieu;
- activités auxquelles l'élève participe dans chaque milieu qui conviennent ou ne conviennent pas à son âge.

À partir de ce dossier, on pourra établir à quelles ressources il faudra faire appel et quels secteurs

de formation auront une incidence sur la réussite future de l'élève dans un emploi.

L'évaluation devrait également déterminer les habiletés particulières de l'élève pour un travail. L'observation de son rendement en situation réelle d'emploi, au cours d'un placement, fournira des données sur les habiletés précises et sur les caractéristiques de l'élève, qu'on pourra utiliser pour formuler des objectifs. Voici quelques-uns des points qu'il y aurait lieu d'observer :
- esprit d'initiative et motivation,
- endurance,
- application,
- besoin de renforcement,
- apparence,
- habileté à la communication,
- soutien familial,
- habileté fonctionnelle à la lecture et aux mathématiques,
- connaissance des méthodes de travail,
- force,
- sens de l'orientation,
- capacité d'adaptation au changement,
- mobilité physique,
- productivité,
- capacité à vivre en société,
- autonomie,
- habileté à faire face à la critique et au stress,
- utilisation des outils et du matériel.

Les renseignements obtenus serviront à élaborer un plan de formation fonctionnelle. Ainsi, les élèves présentant un handicap mineur (handicap physique, émotif ou difficulté d'apprentissage) peuvent posséder, dans l'ensemble, les mêmes habiletés que les autres élèves et n'avoir besoin d'acquérir que celles qui leur permettront d'obtenir et de conserver un emploi. Cependant, les élèves présentant un handicap plus sérieux devront peut-être acquérir une plus grande diversité d'habiletés, notamment en ce qui concerne les soins personnels, la vie en société, les travaux ménagers et les loisirs. Si l'on ne possède pas ces renseignements, il faudra faire une évaluation fonctionnelle dans ces secteurs. Pour les élèves ayant besoin d'acquérir beaucoup d'habiletés, il sera nécessaire de passer tous les secteurs en revue, mais l'évaluation pourra être plus limitée dans le cas des élèves ayant moins de besoins.

Élaboration d'un plan de transition pour l'élève

Le plan de transition devrait préciser les buts et objectifs de l'élève et les moyens pour y arriver. Voici les cinq grandes étapes d'un tel plan.

Étape 1. Dès qu'il devient évident que l'élève a besoin d'une aide pour la phase de transition, on constitue une équipe à son intention. La planification peut commencer dès que l'élève est âgé(e) de treize ou quatorze ans. Voici quelle devrait être la composition de l'équipe : l'élève; ses parents, au besoin; le personnel de l'école engagé dans le processus de transition de l'élève; le personnel des services communautaires engagé dans ce processus; l'employeur ou l'employeure de l'élève, au besoin; un membre d'un groupe d'entraide; d'autres intéressés.

Étape 2. L'équipe tient sa première réunion et définit ses objectifs à court et à long terme. Il pourrait s'agir, notamment :
- d'objectifs à long terme en matière d'emploi;
- d'objectifs en matière de formation professionnelle;
- d'objectifs en matière de vie communautaire (logement et autres questions qui s'y rattachent) et d'habiletés connexes (utilisation des services de transport, usage de l'argent, aptitude à la vie en société, entretien du matériel comme les fauteuils roulants, etc.).

Étape 3. On met en œuvre les activités de transition qui incluront :
- des expériences d'apprentissage professionnel dans la localité;
- des emplois à l'essai;
- d'autres expériences d'apprentissage à l'école ou dans la localité;
- des visites d'un participant ou d'une participante au programme TEMT sur les lieux de for-

mation de l'élève pour procéder à des observations régulières;
– la modification des services de soutien, selon le cas.

Étape 4. On met à jour le plan de transition de l'élève. L'équipe devrait se réunir au moins une fois l'an (ou plus souvent, selon le cas) pour évaluer les progrès, rectifier les objectifs, le cas échéant, et mettre à jour la répartition des tâches. Les réunions périodiques sont importantes parce qu'elles permettent à l'élève de se fixer de nouveaux objectifs de carrière, aux parents d'être de plus en plus disposés à aider leur enfant à mener une vie indépendante, et aux enseignants, de proposer de nouveaux objectifs d'apprentissage.

Étape 5. On tient une réunion afin de procéder à un placement professionnel. Si l'on a décelé assez tôt que l'élève aura besoin d'aide pour effectuer la transition entre l'école et le milieu du travail, l'élève devrait être prêt(e) à participer à une dernière réunion de planification au cours de sa dernière année d'études secondaires. À cette occasion, l'équipe devrait :
– mettre au point des plans qui permettront à l'élève d'obtenir un emploi valable et de mener une vie satisfaisante au sein de la collectivité;
– faire le partage des responsabilités permanentes;
– revoir et mettre à jour, le cas échéant, les ententes conclues avec les organismes communautaires, particulièrement les réseaux de communication établis entre l'école et les organismes communautaires en vue d'assurer le suivi et le bien-être de l'élève.

Choix du lieu de l'emploi et analyse du milieu de travail

Après avoir évalué les aspirations de carrière d'un ou d'une élève, il faudrait recenser les lieux de travail qui lui conviendraient. À cette fin, on peut adopter deux approches générales :
– inviter l'élève à étudier les possibilités d'emploi offertes par ses relations ou celles de sa famille;
– choisir dans une banque d'emplois constituée lors d'une étude sur le marché du travail (voir page 20) celui qui correspond le mieux aux intérêts de l'élève.

La première méthode a le mérite de ressembler à celle qu'emploient la plupart des élèves. Par conséquent, il faudrait y recourir autant que possible. La deuxième méthode fournit une bonne base de données que l'élève pourra consulter au besoin.

Le genre d'emplois pouvant convenir à un ou une élève participant à un programme TEMT varie grandement, même chez ceux qui ont des handicaps importants. Dans de nombreux cas, la variété d'emplois auxquels les personnes handicapées ont pu avoir accès par le passé était très limitée. Les responsables du programme TEMT estiment qu'on peut trouver des possibilités d'emploi en faisant preuve de largeur d'esprit, de persévérance et d'imagination.
Dès qu'on a découvert une possibilité de stage de formation en cours d'emploi, il faudrait déterminer la force, l'endurance et les habiletés à la communication qu'il exige de l'élève. Cette analyse peut se faire en discutant avec l'employeur ou l'employeure et avec ses employés, et en observant le travail de ceux-ci. On pourrait aussi effectuer une «analyse des exigences de l'emploi» en se servant des guides offerts sur le sujet. Ces simples précautions permettent de déterminer précisément les tâches que l'on pourrait confier à l'élève ou les modifications qu'il serait souhaitable d'apporter au milieu de travail.

Le personnel du programme TEMT devrait s'appuyer sur les directives suivantes pour analyser les emplois et les milieux de travail.
– Disposer d'une période suffisante pour observer tous les postes de travail pertinents.
– Dresser la liste séquentielle de toutes les activités d'un employé ou d'une employée et prendre note du temps approximatif passé dans chaque poste de travail et des déplacements d'un poste à l'autre.
– Consigner tous les rapports d'ordre professionnel entre les employés. Il est important de connaître le genre de communication qu'un emploi nécessite.

– Noter toutes les contraintes physiques ou sociales inhérentes au milieu de travail.
– Veiller à ce que le superviseur ou la superviseure, ou encore l'employeur ou l'employeure, revoie l'analyse du lieu de travail afin d'établir les aspects de l'emploi ou du milieu de travail qu'il y aurait lieu de modifier.
– Sans nuire au travail des employés, leur poser, avec l'autorisation de l'employeur ou de l'employeure, de brèves questions sur leur tâche.

Placement

L'élève peut être placé(e) pour travailler ou pour acquérir une formation. La personne qui assume la responsabilité du placement, qu'il s'agisse du ou de la guide (voir la section suivante), du conseiller ou de la conseillère en placement ou de quelqu'un d'autre, doit établir une bonne communication avec l'élève et l'employeur ou l'employeure, et s'efforcer de faire des entrevues avec les deux parties pour les préparer au placement. Il ou elle devrait ensuite participer régulièrement au processus de transition.

Le processus de placement offre des expériences d'apprentissage importantes à la fois pour l'élève et pour l'employeur ou l'employeure. Comme dans toute recherche d'emploi, l'entrevue entre l'élève et l'employeur ou l'employeure représente une première étape importante. Une fois le rendez-vous fixé, il peut être utile d'organiser des rencontres préalables avec l'employeur ou l'employeure et l'élève pour les préparer à l'entrevue. Grâce à ce genre de rencontre avec l'employeur ou l'employeure, on peut :
– présenter l'éventuel(le) employé ou employée;
– discuter ouvertement des capacités et des limites de l'élève, ainsi que de toute question particulière ou modification au milieu de travail ou au matériel qui pourraient s'avérer nécessaires;
– étudier les caractéristiques générales du programme de formation à l'emploi.

Il faudrait également organiser une ou plusieurs rencontres avec l'élève et passer en revue :
– les exigences de l'emploi (une visite du lieu de travail serait souhaitable);
– les conditions connexes à l'emploi comme le transport, la motivation et l'intérêt, le soutien familial et les habiletés d'interaction sociale de l'élève en fonction des exigences de l'emploi;
– diverses questions comme l'habillement, les bonnes manières et le comportement (comment se présenter, répondre aux questions, prendre congé), les questions prévisibles et réponses correspondantes, le chemin à suivre pour se rendre à l'entrevue et enfin les documents qu'il faut apporter.

C'est la situation de l'élève qui dictera si son ou sa guide ou son conseiller ou sa conseillère doit l'accompagner à l'entrevue. Il serait cependant préférable que l'élève et l'employeur ou l'employeure se rencontrent seuls. Au besoin, le ou la guide ou le conseiller ou la conseillère peut accompagner l'élève, mais demeurer en retrait pour observer l'entrevue. Dans certains cas, il ou elle pourra jouer un rôle plus actif. À la fin d'une entrevue, il est avantageux de faire le bilan de la rencontre avec l'élève pour en revoir certains points, notamment les questions auxquelles l'élève a pu répondre de façon satisfaisante, les questions qui lui ont causé des difficultés et sa capacité à se faire valoir.

Sitôt un placement obtenu, le ou la guide ou le conseiller ou la conseillère devrait féliciter le nouvel employé ou la nouvelle employée, et informer les personnes intéressées de la réussite de l'élève afin que les mesures nécessaires puissent être prises (achat de vêtements, moyen de transport, etc.).

Aide à l'emploi

Les élèves présentant un handicap mineur acquerront souvent les habiletés nécessaires à l'exercice d'un emploi donné ou celles requises par n'importe quelle autre activité tout aussi facilement que des élèves non handicapés, grâce à des démonstrations, explications, essais commentés, tentatives répétées, etc. Par contre, les élèves fortement handicapés (ceux qui sont atteints de paralysie cérébrale grave ou de déficience mentale, par exemple) demanderont souvent beaucoup de patience et un encadrement plus étroit. Pour ce dernier groupe, il faudrait envisager une stratégie d'intégration au travail nécessitant l'intervention d'un ou d'une guide.

Le ou la guide est une personne disponible sur le lieu de travail, à plein temps ou à temps partiel, aussi longtemps que son aide est nécessaire. La *souplesse* caractérise son travail tant sur le plan de son horaire que du point de vue de la nature de ses tâches. Il se peut en effet qu'on n'ait besoin de son aide que pendant deux ou trois semaines; parfois elle est nécessaire pendant plusieurs mois, ou de façon sporadique. À mesure que les capacités et la confiance de l'élève augmentent, la présence du ou de la guide se fait moins nécessaire. L'élève en vient à s'en passer totalement.

La personne la plus à même de bien remplir son rôle de guide :
– possède une expérience de travail très variée;
– est intéressée à connaître de nouveaux milieux et à relever de nouveaux défis;
– prend plaisir à trouver aux problèmes des solutions novatrices;
– agit en fonction de buts précis; et
– aime travailler avec les gens.

Le ou la guide est chargé(e) d'enseigner à l'élève les compétences professionnelles et certaines habiletés liées à l'emploi, comme l'utilisation des services de transport, les bonnes manières en société et l'utilisation de l'équipement de protection individuelle. Cette approche individualisée de la formation s'est révélée une façon économique d'aider les personnes souffrant d'un handicap grave à intégrer le marché du travail. Dans pareils cas, les étapes de la formation se définissent habituellement ainsi : (a) l'orientation préalable, (b) la formation professionnelle et (c) la consolidation des habiletés acquises.

À l'heure actuelle en Ontario, il y a trois façons d'obtenir les services d'un ou d'une guide.
– Les conseils scolaires affectent quelquefois du personnel à cette tâche.
– Les organismes de services communautaires peuvent fournir un ou une guide et sont, par la suite, remboursés par le ministère des Services sociaux et communautaires.
– Les collèges d'arts appliqués et de technologie et les universités offrant des programmes de services sociaux (ergothérapie ou éducation spécialisée, par exemple) peuvent s'occuper de placements en stage.

Activités de suivi

Dès qu'un ou une élève a été placé(e) dans un lieu de travail, l'évaluation de son rendement commence. Il est essentiel que cette évaluation soit régulière (c'est-à-dire toutes les deux semaines) afin que l'élève soit constamment informé(e) de ses progrès.

Le rendement de l'élève devrait être évalué par l'employeur ou l'employeure, ou par le superviseur ou la superviseure de l'emploi, en collaboration avec l'enseignant ou l'enseignante, l'orienteur ou l'orienteure, ou le ou la guide (s'il y en a un ou une). Pour faciliter l'évaluation, le personnel de l'école ou des services communautaires devrait avoir des contacts réguliers avec l'élève et l'employeur ou l'employeure, par des appels téléphoniques entre les visites, par exemple. Voici les questions qu'on devrait poser régulièrement à l'employeur ou à l'employeure.
– Le rendement de l'élève est-il satisfaisant?

– Est-il nécessaire de lui dispenser une formation supplémentaire ou de le ou la recycler pour accroître son rendement ou ses possibilités de promotion?
– Est-ce que l'élève éprouve des difficultés à s'adapter au lieu ou à ses collègues de travail?
– Y a-t-il eu des changements de superviseurs et, dans l'affirmative, les nouveaux responsables ont-ils besoin d'appui?
– Faut-il envisager un autre emploi pour l'élève?
– Est-ce que l'employeur ou l'employeure est disposé(e) à accepter d'autres élèves du programme TEMT ou d'autres élèves déjà diplômés?
– D'après l'expérience acquise avec cet ou cette élève, y a-t-il des rectifications à apporter au programme TEMT?

Voici les questions qu'on pourrait poser à l'élève.
– Est-ce qu'il ou elle éprouve des difficultés liées au lieu de travail, au travail lui-même ou à ses relations avec ses collègues?
– Les formes d'aide sont-elles adéquates?
– Y a-t-il quelque chose que le ou la guide ou le conseiller ou la conseillère en matière d'emploi aurait dû dire à l'élève, qui aurait facilité sa transition au milieu de travail?

La participation du personnel de l'école et des services communautaires, ainsi que la fréquence de leurs relations avec l'élève et l'employeur ou l'employeure, dépendent bien sûr de la gravité du handicap de l'élève.

Documentation

Avenue II Community Program Services. *Staff Orientation Manual* (1986). S'adresser au 122, rue Cumberland sud, Thunder Bay (Ontario) P7B 5R8.

Brown, L. *et al. A Life Space Analysis Strategy for Students With Severe Handicaps* et *Ecological Inventory Strategies for Students With Severe Handicaps*. Manuscrits inédits. Madison, Wis., University of Wisconsin, 1984.

Gold, Marc W. *Try Another Way*. Champaign, Ill., Research Press, 1982.

Moon, S. *et al. The Supported Work Model of Competitive Employment for Citizens With Severe Handicaps: A Guide for Job Trainers*. Richmond, Va., Rehabilitation Research and Training Center, Virginia Commonwealth University, 1986.

Ontario, ministère du Travail, Programme d'emploi pour les personnes handicapées. *Supported Employment: A Discussion Paper*. Toronto, ministère du Travail, 1987.

3

Possibilité d'accès des élèves au marché du travail

Réalisation d'une étude du marché de l'emploi

Une des premières tâches qui incombent à un ou une responsable de programme TEMT consiste à déterminer les emplois qui pourraient s'offrir aux diplômés, en effectuant une analyse des possibilités d'emploi dans la localité. À ce stade, le but n'est pas de trouver des emplois précis ni des occasions de formation, mais plutôt de déterminer le potentiel local en matière d'emploi. Il faudrait donc bien préciser la nature de cette étude à toutes les personnes auprès de qui l'enquête sera menée.

Lorsqu'il réalise une étude sur le marché de l'emploi, le personnel de l'équipe TEMT aurait avantage à agir de la façon suivante.

– Obtenir une liste des employeurs de la région en s'adressant à la chambre de commerce, au bureau de la petite entreprise de leur localité et à la bibliothèque municipale. C'est habituellement là qu'on trouve des renseignements importants comme le chiffre d'affaires, le nombre d'employés, les gammes de produits et le nom des dirigeants des entreprises. On devrait également chercher des renseignements sur les nouveaux employeurs qui s'installent dans la région, sur les nouvelles professions et sur celles pour lesquelles la formation professionnelle est insuffisante.

– Mener une enquête directe auprès des employeurs afin de définir les types d'emplois disponibles. C'est là une bonne occasion de se constituer un fichier.

– Obtenir des renseignements sur les tendances actuelles de l'emploi en s'adressant au Centre d'emploi du Canada. On doit aussi dépouiller les journaux afin de relever les offres d'emplois qui pourraient convenir aux élèves handicapés.

– Consulter les centres communautaires de réadaptation pour connaître leurs activités en matière de recherche d'emplois et offrir de collaborer avec eux afin d'éviter un dédoublement des tâches.

– S'informer, auprès de toutes les sources avec lesquelles on aura communiqué, des exigences particulières aux emplois offerts : compétence, expérience ou formation, ou toute autre exigence spéciale (un permis de conduire, par exemple).

– Mettre à jour, au moins une fois l'an, les profils d'emplois des entreprises. Celles qui n'embauchent pas d'employés pour l'instant pourraient éventuellement changer d'idée. Inversement, une compétence exigée aujourd'hui pourrait bien ne plus l'être dans un an.

Promotion du programme TEMT

Faire connaître les avantages du programme TEMT ne pourra que favoriser l'accueil des élèves handicapés. Le conseil de ressources en matière d'emploi peut fournir de précieux conseils à cet égard. Plusieurs méthodes peuvent servir à faire la promotion du programme, notamment :

– informer les médias des réalisations et des résultats positifs;
– produire des brochures et du matériel audio-visuel (ou diffuser des documents provenant d'autres programmes);
– prendre la parole devant des groupes de gens d'affaires et des organismes communautaires;
– faire des présentations lors de congrès, et organiser des séminaires et des ateliers dans la région.

On pourrait également organiser des petits déjeuners ou des déjeuners avec des groupes d'employeurs (entre douze et quinze personnes à la fois) et y faire un bref exposé. (Prévoir une période de questions et réponses.) Par la suite, il faudrait rejoindre les invités par téléphone ou les rencontrer de nouveau afin de les inciter à participer au programme.

On peut encore organiser des rencontres avec les dirigeants syndicaux de la région afin de leur présenter le programme TEMT et de recueillir leurs commentaires. Auparavant, on aura étudié la position des syndicats à l'échelon provincial ou national à l'égard de l'emploi des personnes handicapées (la plupart des syndicats ont en effet adopté des politiques favorables à cet égard) afin de connaître leur position face à certaines questions.

– Se préoccupent-ils des problèmes de discrimination en matière d'emploi (selon le sexe ou l'origine ethnique, par exemple), comparables à ceux que doivent affronter les personnes handicapées?
– Se préoccupent-ils des questions de santé et de sécurité du travail?
– Favorisent-ils la mise en place de programmes d'aide aux employés?

On devrait soigneusement choisir le moment d'une telle rencontre. Si un syndicat est en période de négociation ou d'élection, il sera difficile d'obtenir que ses dirigeants s'intéressent au programme TEMT.

Manière d'aborder les employeurs

Dès que l'on a défini les besoins en main-d'œuvre de la collectivité, il faut s'enquérir des dispositions des employeurs face à l'emploi et aux cours de formation. Leur attitude envers les élèves handicapés différera profondément de celle des éducateurs ou d'autres professionnels des services sociaux, puisque ces derniers ont pour but premier d'aider l'élève, tandis que les employeurs se préoccupent avant tout d'accroître la productivité. En ce qui concerne l'embauchage de personnes handicapées, leur attitude peut varier de l'intérêt soutenu au refus pur et simple, mais il est souvent possible de venir à bout d'une attitude négative.

Lorsqu'il aborde des employeurs éventuels, le personnel du programme TEMT devrait s'être familiarisé avec la structure administrative de chaque organisme et communiquer avec des cadres d'un rang aussi élevé que possible. Des membres du conseil de ressources en matière d'emploi, des parents d'élèves et d'autres personnes pourraient être en mesure d'organiser une rencontre. On peut aussi envoyer une lettre suivie d'un appel téléphonique pour convenir d'une rencontre exploratoire.

L'objet d'une telle rencontre est de décrire le programme, de s'informer de la formation ou des emplois offerts et de faire comprendre que les élèves handicapés constituent de bons candidats à certains postes. Les employeurs ont besoin de renseignements précis. Par-dessus tout, ils ont besoin de rencontrer des élèves handicapés et de

constater par eux-mêmes que ces derniers peuvent être des employés productifs, compétents et bien adaptés. On devrait également informer les employeurs que le programme TEMT leur offre les avantages suivants :

– l'occasion d'observer le travail des candidats avant même de les embaucher;
– leur formation terminée, les élèves constituent une source facilement accessible d'employés déjà sélectionnés et mis à l'essai;
– le taux de roulement de ce type de personnel est faible, ce qui permet de réduire les frais d'embauchage et de formation;
– les employés bénéficient d'un service de suivi continu, selon les besoins;
– la productivité est garantie pendant la période de formation;
– le fait d'employer des personnes handicapées donne à l'entreprise une excellente image dans la collectivité, ce qui comporte des avantages certains au chapitre des relations publiques.

Il sera bon d'informer les employeurs qu'un certain nombre d'études (E.I. DuPont de Nemours, 1982, par exemple) ont révélé que des personnes handicapées ayant reçu une formation adéquate affichent habituellement des qualités égales ou supérieures à la moyenne des employés en ce qui touche la productivité, la fiabilité, l'assiduité et la ponctualité, la persévérance, le respect des normes de sécurité au travail, le moral et la loyauté envers l'entreprise.

Lorsqu'il rencontre les employeurs, on recommande au personnel du programme TEMT d'agir ainsi :

– prendre des rendez-vous selon les disponibilités des employeurs;
– décider, avant la rencontre, s'il va demander des stages de formation, des postes à plein temps, ou les deux;
– se vêtir en fonction du lieu où la réunion aura lieu;
– tenir compte du point de vue des employeurs et de leur besoin d'embaucher des employés qualifiés et productifs, et adopter le langage du monde des affaires;
– expliquer qu'un membre d'une équipe TEMT est toujours disponible pour soutenir l'élève sur place, fournir une formation au besoin et s'assurer que le travail est effectué;
– demander des renseignements précis au sujet des emplois disponibles immédiatement et à l'avenir, et consigner toutes ces données sur des formulaires préparés à cette fin;
– prendre des dispositions pour visiter le lieu de travail afin d'analyser les tâches inhérentes à l'emploi, les compétences requises, et le milieu physique et social;
– utiliser une approche positive et éviter de mettre les employeurs sur la défensive (exemple d'une phrase utilisée avec succès pour amorcer une entrevue avec des employeurs potentiels : «Il y a probablement des postes dans votre entreprise que certains de nos élèves pourraient occuper.»);
– inciter les employeurs à poser des questions et se tenir prêt à fournir, au sujet de chaque élève, des renseignements pratiques liés au travail;
– envoyer, après la rencontre, une lettre de remerciements résumant les points abordés et les mesures de suivi correspondantes.

Questions connexes

Le personnel du programme TEMT devrait porter une attention particulière à un certain nombre de questions. Certaines devraient l'intéresser, d'autres sont du ressort des employeurs.

Frais d'assurance contre les accidents du travail et indemnisation des travailleurs

Plusieurs études ont révélé que les frais d'assurance contre les accidents du travail et d'indemnisation des travailleurs n'étaient pas plus élevés dans le cas des élèves handicapés et ce, pour plusieurs raisons :

– les personnes handicapées connaissent leurs limites et se sont efforcées toute leur vie de

les compenser et de s'adapter à des situations difficiles;
– seulement trois pour cent environ des travailleurs handicapés ont besoin que des modifications importantes soient apportées à leur milieu de travail;
– l'application au lieu de travail de principes d'aménagement visant l'élimination de tout obstacle pour les employés handicapés facilite la tâche de tout le monde et rend le milieu plus sûr;
– lorsqu'elles occupent un emploi approprié, les personnes handicapées présentent un dossier de sécurité égal ou supérieur à celui des autres employés, tant au travail qu'ailleurs.

Les compagnies d'assurance le savent et fixent leurs primes d'après le taux de réclamations de l'entreprise plutôt que d'après la composition de sa main-d'œuvre. Il se peut qu'une compagnie d'assurance demande à l'occasion des primes plus élevées pour assurer des personnes handicapées. Dans ce cas, il faudrait inviter l'employeur ou l'employeure à travailler avec l'équipe du programme TEMT, le conseil de ressources en matière d'emploi et des groupes d'entraide pour s'assurer que les hausses proposées sont justes et légitimes. Une telle intervention sera utile à d'autres employeurs ainsi qu'aux personnes handicapées.

Voici comment s'applique la *Loi sur les accidents du travail*. Lorsque des élèves handicapés participent à un programme TEMT, le ministère de l'Éducation paie les primes d'assurance, les élèves étant considérés comme des employés du ministère de l'Éducation. Ils conserveront ce statut lors de leurs stages, tant et aussi longtemps qu'ils ne toucheront pas une rémunération (bien qu'ils puissent recevoir des indemnités ou des gratifications). Lorsque les élèves reçoivent un salaire, l'employeur ou l'employeure paie l'assurance, comme il ou elle le fait pour les autres employés. Si certains employeurs s'inquiètent des blessures que pourraient subir des employés handicapés, le personnel du programme TEMT devrait leur signaler que la Commission des accidents du travail possède un fonds de garantie pour travailleurs réintégrés, spécialement conçu pour protéger les employeurs contre de telles éventualités. Il faudrait inciter les employeurs à bien se renseigner auprès du bureau local de la Commission des accidents du travail; le personnel du programme TEMT peut également offrir de leur procurer l'information utile.

Avantages et privilèges des employés

Les personnes handicapées devraient recevoir le même traitement et les mêmes avantages que les autres employés.

Salaires et traitements

Les élèves handicapés devraient recevoir exactement la même rémunération que les autres employés. Si on a l'habitude de verser un salaire aux employés en formation, les élèves handicapés devraient bénéficier du même avantage. Si un employeur ou une employeure décide d'embaucher un ou une élève handicapé(e), il ou elle devrait lui verser le salaire normal à moins que la productivité de ce salarié ou de cette salariée ne soit bien inférieure à la norme reconnue. Le ministère des Services sociaux et communautaires élabore actuellement des dispositions pour compenser le coût d'embauchage des personnes handicapées.

Rôle des syndicats

Si les employeurs soutiennent que les syndicats ne leur permettront pas d'embaucher des personnes handicapées, il conviendrait d'examiner le bien-fondé de leurs assertions. Ainsi, on peut organiser une rencontre avec le président ou la présidente du syndicat local pour examiner la nature de l'obstacle.
– S'agit-il d'une question d'ancienneté basée sur la classification des postes? Dans ce cas, jusqu'à quel point peut-on modifier la classification?
– Est-ce une question litigieuse de la convention collective (des travaux légers pour certains groupes de travailleurs, par exemple)?
– Les raisons invoquées sont-elles les vraies?
– Peut-on adapter le libellé de la convention?

Il est à noter que les modifications recherchées pourront avantager autant les employés actuels que les candidats du programme TEMT. Si elles ont pour conséquence d'améliorer les conditions de travail des syndiqués (sur le plan de la santé et de la sécurité, par exemple), le syndicat sera beaucoup plus disposé à éliminer les obstacles à l'embauchage des personnes handicapées.

Promotions, rétrogradations, mutations, cessations d'emploi et mises à pied

Toute modification au statut professionnel des employés handicapés concerne autant les employeurs que les intéressés. Elle peut également donner lieu à des interprétations erronées et, à l'occasion, à des pratiques discriminatoires. Pour éviter toute confusion, on doit pouvoir répondre à différentes questions.

– Quels sont les critères de promotion ou de rétrogradation?
– De qui relève ce genre de décision?
– Dans quelles circonstances procède-t-on à une mutation d'un secteur ou d'un département à un autre? Comment une telle décision est-elle prise?
– Dans quelles circonstances procède-t-on automatiquement à une cessation d'emploi? Comment y procède-t-on?
– Les congédiements sont-ils chose courante? Quelle est la procédure de réembauchage?
– S'il y a un syndicat, quel est son rôle?

Les employeurs peuvent se demander s'ils ont la possibilité de mettre à pied ou de congédier, sans soulever de controverse, des employés handicapés au rendement insatisfaisant. On devrait les assurer qu'ils peuvent le faire s'ils observent la marche à suivre appropriée. Comme c'est le cas pour tous les autres employés, il est préférable de réduire au minimum le risque d'avoir à congédier des employés handicapés en prenant toutes les précautions nécessaires au moment de l'embauchage. (Le personnel du programme TEMT pourrait aider les employeurs à établir de nouveaux critères pour la sélection des employés.)

Les employeurs qui embauchent des diplômés d'un programme TEMT ont l'avantage d'être en terrain connu. En procédant à des évaluations de rendement régulières pendant la période de formation de l'élève, et en se fiant à leur propre jugement, les employeurs sauront plus souvent qu'autrement si un ou une élève donné(e) sera en mesure d'effectuer le travail après son embauchage. Cependant, les employés handicapés devraient faire une période de stage comme les autres travailleurs. Dans la mesure où les employeurs tiennent compte d'une manière raisonnable du handicap de leurs employés, ils agiront de façon responsable.

Documentation

E.I. DuPont de Nemours and Company Inc. *Equal to the Task*. Wilmington, Del., E.I. DuPont de Nemours and Company Inc., 1982.

Moon, S. *et al. The Supported Work Model of Competitive Employment for Citizens With Severe Handicaps: A Guide for Trainers.* Richmond, Va., Rehabilitation Research and Training Center, Virginia Commonwealth University, 1986.

Ontario, ministère de l'Éducation. «Indemnisation des élèves victimes d'accidents du travail lors de stages». Note Politique/Programme N° 76A (23 avril 1987), Toronto, ministère de l'Éducation.

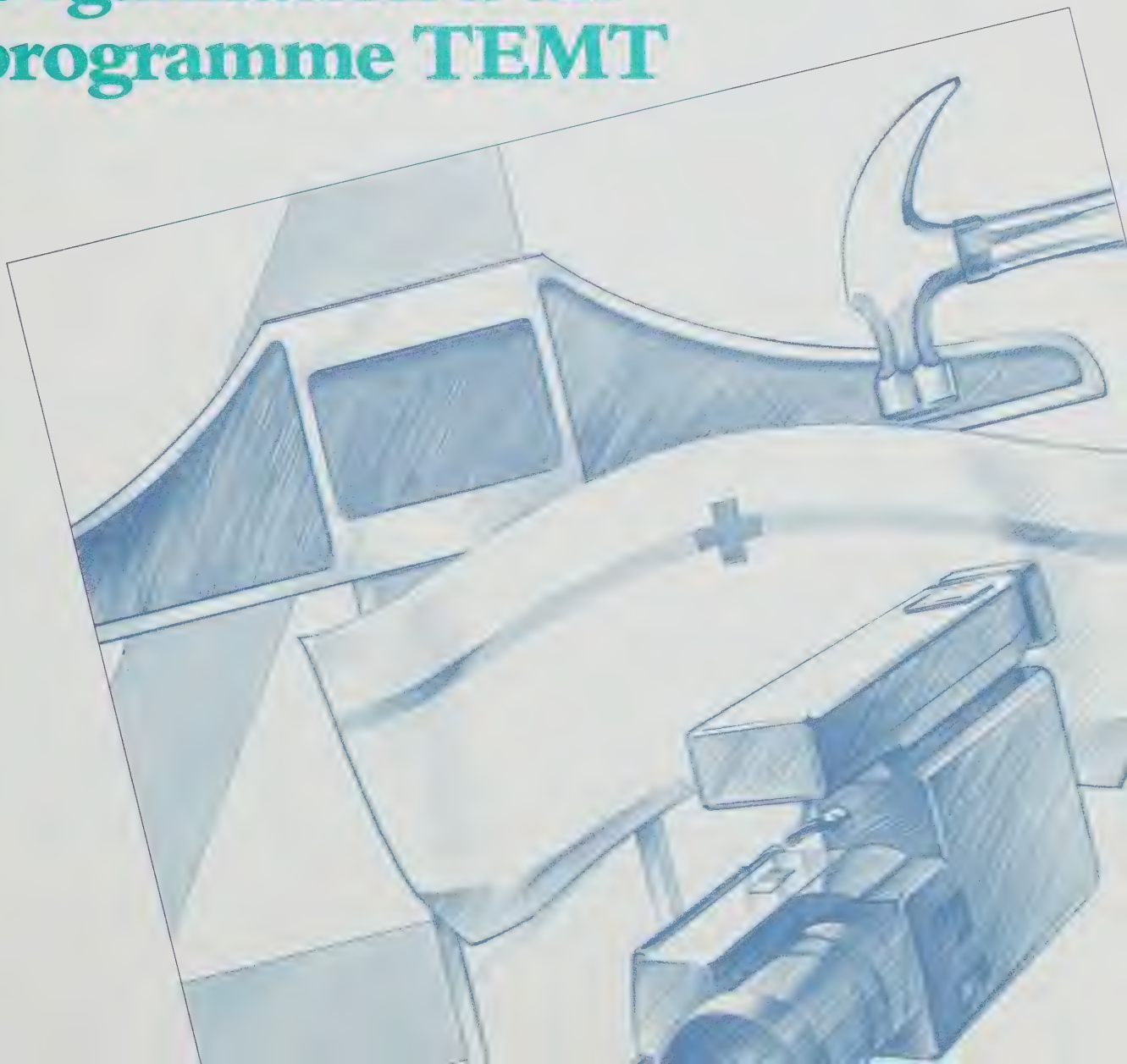
Ontario, ministère du Travail. Programme d'emploi pour les personnes handicapées. *Viser juste. Brochure à l'intention des personnes handicapées à la recherche d'un emploi.* Toronto, ministère du Travail, 1986.

_____. *What It Takes: Planning an Employment Equity Program for People With Disabilities*. Toronto, ministère du Travail, 1986.

Pati, G.C., J.I. Adkins et G. Morrison. *Managing and Employing the Handicapped.* Lake Forest, Ill., The Human Resource Press, 1982.

4

Organisation d'un programme TEMT



Amorce

Lorsqu'un conseil scolaire n'a à peu près jamais intégré d'élèves handicapés à des programmes d'études ordinaires, il est important qu'il se familiarise avec la question avant d'agir. Le personnel du programme TEMT peut amorcer le travail de la sorte :

– communiquer avec quelques élèves présentant un handicap assez marqué et se familiariser avec leurs champs d'intérêt;

– se familiariser avec les initiatives TEMT prises par un conseil scolaire des environs ou obtenir des suggestions d'une des sources suivantes : ministère de l'Éducation, Programme d'emploi pour les personnes handicapées du ministère du Travail, ministère des Services sociaux et communautaires et bureaux provinciaux d'organismes communautaires;

– créer un petit groupe d'enseignants, de parents, d'élèves handicapés et d'autres personnes pour étudier la possibilité d'amorcer un programme TEMT (le présent document pourrait servir de ressource);

– dresser un plan TEMT pour deux ou trois élèves (un petit projet permettra aux membres de l'équipe d'apprendre ensemble, de corriger facilement les erreurs qu'ils peuvent faire et de mettre au point les détails des nombreuses démarches et initiatives qui font inévitablement partie d'un programme plus important);

– faire participer l'élève handicapé(e) à tous les aspects du processus de décision (l'élève étant celui ou celle qui en sait le plus sur son cas, le programme aura d'autant plus de chances de réussir qu'on fait appel à lui ou à elle).

Mise en œuvre du programme

Dès qu'on a acquis une certaine expérience avec quelques élèves, on peut songer à étendre la portée du programme. Pour cela, il faudrait :

– communiquer avec les divers organismes à même de fournir des ressources au programme TEMT (conseil scolaire, organismes communautaires, la collectivité elle-même, etc.);

– faire adopter le programme par le conseil, au besoin dans le cadre de programmes d'éducation coopérative ou des stages en milieu de travail existants;

– entreprendre une étude du marché de l'emploi et les autres activités décrites dans ce guide;

– élargir le réseau de contacts—au sein du système scolaire, entre le système scolaire et les organismes communautaires, et entre ces derniers et le secteur de l'emploi.

Apport de ressources au programme

Le programme TEMT décrit dans le présent guide est beaucoup plus satisfaisant que les approches conventionnelles parce qu'il permet aux personnes handicapées d'occuper elles-mêmes un emploi. Toutefois, à cause de son caractère relativement nouveau, il pourra encore se révéler difficile d'obtenir les ressources nécessaires à sa mise en œuvre.

À long terme, la collectivité devra prévoir un mécanisme continu de dotation et de financement du programme. Selon toute probabilité, la mise en branle d'un tel mécanisme n'ira pas sans négociations. Lorqu'un programme est créé au sein d'une école, il faudrait se rappeler certaines possibilités.

- Aux termes de la *Loi de 1980 modifiant la Loi sur l'éducation*, chaque conseil scolaire est tenu d'offrir un programme d'études approprié à ses élèves en difficulté, quelle que soit la nature de leurs difficultés. En vertu de ce mandat et compte tenu des ressources disponibles, le conseil pourra, selon l'effectif qu'il a déjà, désigner des employés pour participer au programme TEMT; il pourrait s'agir d'enseignants, d'aides, d'orienteurs ou d'autres personnes. Les programmes déjà offerts dans un conseil scolaire (éducation coopérative, stages en milieu de travail, programmes de liaison, etc.) devraient être élargis de façon à inclure les élèves handicapés (une bonne proportion des conseils scolaires le font déjà).
- Le ministère de l'Éducation offre diverses subventions auxquelles le programme est admissible. Ainsi, le Fonds d'encouragement aux programmes d'éducation coopérative et de transition de l'école au monde du travail a été créé pour aider les conseils scolaires à mettre sur pied ou à étendre des programmes d'éducation coopérative et des programmes TEMT. Il existe également un Fonds d'encouragement des liens avec le monde des affaires et de l'industrie. Ces fonds offrent des subventions pour aider les conseils scolaires à surmonter les obstacles financiers qui empêchent certains élèves de participer à des programmes d'éducation coopérative et à nommer une personne-ressource pour leur venir en aide.
- Le ministère des Collèges et Universités a mis des crédits à la disposition des collèges d'arts appliqués et de technologie et des universités pour financer des initiatives visant à venir en aide aux élèves handicapés.
- Le ministère des Services sociaux et communautaires offre divers programmes d'aide. Avec la collaboration du gouvernement fédéral, par l'intermédiaire de la *Loi sur les services de réadaptation professionnelle des handicapés*, le ministère peut accorder des subventions à certains services de formation et de soutien pendant une période maximum de dix-huit mois afin d'aider des adultes handicapés à obtenir des emplois convenables dans la collectivité. La *Loi sur les services aux déficients mentaux* est une source encore plus importante d'aide aux programmes TEMT destinés aux personnes souffrant d'un trouble du développement. Les organismes locaux de services communautaires peuvent s'en prévaloir pour obtenir des fonds dans le but d'établir des services de guide, de placement et de suivi. Le ministère offre également des ressources permettant d'offrir des services auxiliaires aux personnes atteintes de handicaps physiques graves, des services d'interprétation et d'intervention aux personnes atteintes d'une déficience sensorielle, etc.
- Le ministère du Travail, par son Programme d'emploi pour les personnes handicapées, subventionne l'élaboration de programmes facilitant l'embauchage, la conservation de l'emploi et l'avancement des personnes handicapées, ainsi que la mise sur pied de services de soutien (conseils aux petites entreprises, services de consultation sur l'équité en matière d'emploi et ressources pour les éducateurs en orientation professionnelle et en recherche d'un emploi, etc.).
- Les Centres d'emploi du Canada disposent également de crédits pour les programmes de la Planification de l'emploi. En tout, six programmes permettent de toucher les groupes cibles, dont les personnes handicapées. Ainsi, le Programme d'aide à l'innovation accorde des fonds pour la mise en place de programmes novateurs de transition et de création d'emplois; le programme Intégration professionnelle offre des crédits visant à aider les gens à accéder au marché du travail; le programme relatif aux pénuries de main-d'œuvre spécialisée fournit des subventions pour l'acquisition de compétences; et d'autres programmes financent la création d'emplois. À eux tous, ils permettent de défrayer les coûts de formation et des subventions salariales aux employeurs.

- Les organismes locaux de services communautaires comme l'Association pour l'intégration communautaire (ou l'Association pour les déficients mentaux), la Marche des dix-sous, la Société canadienne de l'ouïe, l'Institut national canadien des aveugles, etc. offrent diverses ressources de soutien, souvent avec l'aide financière des ministères et services provinciaux et fédéraux énumérés ci-dessus.

Les programmes TEMT bénéficieront des échanges et des efforts combinés des nombreuses personnes et organismes qui y participent. Quelques-unes de ces initiatives relèvent du domaine de l'éducation tandis que d'autres appartiennent au secteur des services communautaires, du travail ou du monde des affaires. La section «Ressources» du présent document[1] présente une liste provisoire de groupes qui devrait se révéler utile au cours des premières étapes de l'élaboration d'un programme.

Il est souhaitable que le présent guide soit fréquemment utilisé pour mettre en œuvre des programmes TEMT à l'intention des personnes handicapées.

Il convient de souligner que les élèves handicapés n'ont pas tous besoin du genre de planification et de soutien décrit dans ce document. En outre, les enseignants devraient éviter les généralisations faciles et se garder de supposer que *tous* les élèves handicapés ont besoin d'une aide spéciale. Si l'on veut que ces élèves contribuent par leur activité professionnelle au mieux-être de notre société, il faut les aider à devenir autonomes et indépendants. Ils ont besoin de vivre dans une société qui offre compréhension, acceptation et soutien, une société qui les aidera à construire les ponts qui leur donneront accès au marché de l'emploi.

1. On trouvera aussi une liste des nombreux programmes et services offerts par le gouvernement de l'Ontario aux personnes handicapées dans l'ouvrage suivant : Ontario, Office des personnes handicapées, *Guide des programmes et services du gouvernement de l'Ontario à l'intention des personnes handicapées.* Toronto, l'Office, 1987.

Ressources

Il existe diverses ressources pour aider à mener à bien un programme TEMT. On peut notamment obtenir de l'aide et des conseils dans les domaines suivants :
- consultation sur l'emploi des personnes handicapées et les programmes d'action positive,
- prothèses et moyens d'adaptation au travail,
- services auxiliaires,
- services d'interprétation et d'intervention,
- transports,
- aménagement sans obstacle,
- droits de la personne,
- services d'emploi,
- encouragements financiers.

On trouvera ci-dessous une liste d'organismes auprès desquels on peut obtenir de l'aide. Dans bon nombre de cas, ces organismes ont un bureau régional. Cette liste est incomplète. Une foule d'autres organismes ayant pour vocation d'aider les personnes handicapées ont vu le jour dans la province.

Advocacy Resource Centre for the Handicapped (ARCH)
40, boulevard Orchard View
Bureau 255
Toronto (Ontario)
M4R 1B9
(416) 482-8255
ATS*: (416) 482-1254

Alternative Computer Training for the Disabled
250, The Esplanade
Bureau 203
Toronto (Ontario)
M5A 1J2
(416) 365-3330

Les Amputés de guerre du Canada
Succursale de Toronto
Wedgewood Place
6043, rue Yonge
Willowdale (Ontario)
M2M 3W3
(416) 221-2130

L'Association canadienne de la dystrophie musculaire
Bureau régional de l'Ontario
357, rue Bay, 9e étage
Toronto (Ontario)
M5H 2T7
(416) 363-2112

Association canadienne des paraplégiques
520, promenade Sutherland
Toronto (Ontario)
M4G 3V9
(416) 422-5640 (Bureau national)
(416) 422-5644 (Division de l'Ontario)

Association canadienne du diabète
Bureau divisionnaire de l'Ontario
232, avenue Central
London (Ontario)
N6A 1M9
(519) 438-7235

L'Association canadienne pour la santé mentale
Succursale de la communauté urbaine de Toronto
3101, rue Bathurst, 5e étage
Toronto (Ontario)
M6A 2A6
(416) 789-7957

Association ontarienne de basse vision
145, rue Adelaide ouest, 4e étage
Toronto (Ontario)
M5H 3H4
(416) 868-1001

Association ontarienne pour les enfants et adultes ayant des difficultés d'apprentissage (OACALD)
1901, rue Yonge
Bureau 504
Toronto (Ontario)
M4S 2Z3
(416) 487-4107

* Appareils de télécommunications pour sourds.

Association pour l'intégration communautaire de l'Ontario
1376, avenue Bayview
Toronto (Ontario)
M4G 3A3
(416) 483-4348

Barrier Free Design Centre
150, avenue Eglinton est
Bureau 400
Toronto (Ontario)
M4P 1E8
(416) 488-0030

Bell Canada—Centre de services adaptés Bell
Bell Trinity Square
Tour Nord—1er étage
483, rue Bay
Toronto (Ontario)
M5G 2E1
1-800-268-9243

B.O.O.S.T. (Blind Organization of Ontario With Self-Help Tactics)
597, rue Parliament
Bureau B3
Toronto (Ontario)
M4X 1W3
(416) 964-6838

Centre d'emploi du Canada
Pour connaître l'adresse du bureau le plus près de chez vous, veuillez consulter les pages bleues de votre annuaire téléphonique.

Centre for Advancement in Work and Living (CAWL)
41-45, avenue Chauncey
Etobicoke (Ontario)
M8Z 2Z2
(416) 231-2295

Conseil canadien pour la réadaptation des handicapés
1, rue Yonge
Bureau 2110
Toronto (Ontario)
M5E 1E5
(416) 862-0340

Épilepsie Ontario
Bureau régional
5385, rue Yonge
Bureau 207
Willowdale (Ontario)
M2N 5R7
(416) 229-2291

Fédération du travail de l'Ontario
15, promenade Gervais
Don Mills (Ontario)
M3C 1Y8
(416) 441-2731

Fédération ontarienne pour les paralysés cérébraux
Siège social
1021, avenue Lawrence ouest
Bureau 303
Toronto (Ontario)
M6A 1C8
(416) 787-4595

Goodwill Industries
234, rue Adelaide est
Toronto (Ontario)
M5A 1M9
(416) 362-4711

Institut canadien national pour les aveugles
Division de l'Ontario
1929, avenue Bayview
Toronto (Ontario)
M4G 3E8
(416) 486-2500
ATS* : (416) 486-2673

Jewish Vocational Service of Metropolitan Toronto
74, promenade Tycos
Toronto (Ontario)
M6B 1V9
(416) 787-1151

La Marche des dix-sous de l'Ontario
60, boulevard Overlea
Toronto (Ontario)
M4H 1B6
(416) 425-0501

* Appareils de télécommunications pour sourds.

Ministère des Collèges et Universités de l'Ontario
101, rue Bloor ouest, 13e étage
Toronto (Ontario)
M5S 1P7
(416) 965-6407

Ministère de l'Éducation de l'Ontario
900, rue Bay
Édifice Mowat, 22e étage
Toronto (Ontario)
M7A 1L2
(416) 965-6407

Ministère de la Formation professionnelle de l'Ontario
Programme d'emploi pour les jeunes
700, rue Bay, 2e étage
Toronto (Ontario)
M5G 1Z6
1-800-387-0777
ATS* sans frais : 1-800-387-0743

Ministère des Services sociaux et communautaires de l'Ontario
80, rue Grosvenor
Édifice Hepburn, 6e étage
Toronto (Ontario)
M7A 1E9
(416) 965-7825

Ministère du Travail de l'Ontario
Programme d'emploi pour les personnes handicapées
400, avenue University, 10e étage
Toronto (Ontario)
M7A 1T7
(416) 965-2321
ATS* : 965-2817

L'Office des personnes handicapées
C.P. 322
700, rue Bay, 3e étage
Toronto (Ontario)
M5G 1Z6
(416) 965-3165

On Our Own
Ontario Patients' Self-Help Association
1860A, rue Queen est
C.P. 7251, succursale «A»
Toronto (Ontario)
M5W 1X9
(416) 699-3192

PUSH Ontario (Persons United for Self-Help in Ontario)
Bureau provincial
597, rue Parliament
Bureau 204
Toronto (Ontario)
M4X 1W3
(416) 923-6725
ATS* : 923-6210

Salvation Army Transitional Employment Program
143, boulevard Lakeshore est
Toronto (Ontario)
M5A 1B7
(416) 862-9880

Services consultatifs en équité en matière d'emploi
Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada (CEIC)
264, rue Adelaide est
Rez-de-chaussée
Toronto (Ontario)
M5A 1N1
(416) 973-3755

Services de réadaptation professionnelle (SRP)
Ministère des Services sociaux et communautaires de l'Ontario

Pour connaître l'adresse du bureau le plus près de chez vous, veuillez consulter les pages bleues de votre annuaire téléphonique.

Société canadienne de l'ouïe
271, chemin Spadina
Toronto (Ontario)
M5R 2V3
(416) 964-9595
ATS* : (416) 964-0340

* Appareils de télécommunications pour sourds.

Remerciements

Le ministère de l'Éducation et le ministère du Travail remercient les nombreuses personnes qui ont participé à l'élaboration de ce document, notamment le personnel des conseils scolaires, divers employeurs et des personnes handicapées. Nous sommes tout particulièrement reconnaissants à l'Association pour l'intégration communautaire de l'Ontario de ses conseils et de sa participation.

The R. W. B. Jackson
Library
OISE

© Imprimeur de la Reine pour l'Ontario, 1988

88-091
ISBN 0-7729-4515-2